

Madame Martine FEUILLERAT
Secrétaire du Comité d'Entreprise
Européen de GDF SUEZ 23, rue
Philibert Delorme 75840 PARIS
CEDEX 17

Oggetto: Progetto di evoluzione organizzativa del Ramo « Energie Services »

Parigi, 19 dicembre 2008

Gentile Signora,

Il 10 dicembre 2008, il Comitato Aziendale Europeo è stato consultato sul progetto di evoluzione organizzativa del ramo « Energie Services ». In tale occasione, i rappresentanti della Direzione hanno preso degli impegni relativi l'impiego, la mobilità, lo statuto, la rappresentanza del personale e le modalità di controllo.

La presente ripercorre l'insieme di tali impegni.

Nel quadro nel progetto di evoluzione organizzativa del ramo « Energie Services », il Gruppo G.D.F. SUEZ assume l'impegno (*), a nome delle sue filiali, di non procedere ad alcun licenziamento economico, individuale o collettivo, nell'insieme delle società del ramo «Energie Services» per un periodo di 36 mesi a partire dal 10 dicembre 2008, per motivi legati alla fusione, a prospettive economiche previste alla data della consultazione e per le società interessate dalla fusione. Il Gruppo assume lo stesso impegno (*), e per la stessa durata, in materia di esternalizzazione al di fuori del Gruppo di attività attualmente esercitate in proprio..

Per la mobilità, GDF SUEZ si impegna, in caso di raggruppamenti di attività che comportino dei ravvicinamenti o eventualmente delle chiusure di siti legate alla fusione in caso di mobilità geografica richiesta dal Gruppo, il Gruppo si impegna a fare al dipendente fino a tre offerte di impiego privilegiando innanzitutto le offerte d'impiego presso altre entità del Gruppo nello stesso settore locale d'impiego, quindi, in caso di impossibilità, ad allargare progressivamente il perimetro delle offerte per prossimità successive in funzione degli impianti del Gruppo. Il Gruppo si impegna :

- affinché le offerte fatte ai dipendenti garantiscano condizioni di impiego e garanzie sociali equivalenti o almeno globalmente uguali a quelle di cui godevano nel posto occupato in precedenza,
- affinché i budget necessari a tali disposizioni di accompagnamento alla mobilità saranno allocati senza incidere sui budget correnti.

¹ Tale impegno vale solo per i licenziamenti legati alla fusione e non si applica a rotture che potrebbero intervenire in caso di difficoltà economiche congiunturali o di riorganizzazioni non legate alla fusione

Questo impegno si fonda sulla convinzione che l'allargamento del perimetro del nuovo Gruppo, sia in termini di diversità dei mestieri che in termini di localizzazioni geografiche, permetterà di offrire delle possibilità di percorsi professionali allargati e diversificati e rispondenti alle aspettative dei dipendenti.

Il Gruppo garantisce ai dipendenti facenti oggetto di progetti di cessione di imprese che sia loro accordata, in seguito alla decisione della Commissione europea che autorizza la fusione fra Gaz de France e Suez, una priorità di assunzione in seno al Gruppo GDF SUEZ, per 24 mesi dopo il trasferimento, qualora essi fossero chiamati a lasciare la società in seguito a decisione dell'entità rilevante. (per motivi diversi da licenziamento dovuto a mancanza professionale).

Il Gruppo garantisce ai dipendenti facenti oggetto di progetti di cessione di imprese che sia loro accordata, in seguito alla decisione della Commissione europea che autorizza la fusione fra Gaz de France e Suez, una priorità di riassunzione in seno al Gruppo GDF SUEZ, per 36 mesi dopo il trasferimento, qualora essi fossero chiamati a lasciare la società in seguito a decisione dell'entità rilevante. (per motivi diversi da licenziamento dovuto a mancanza professionale).

Nelle 2 ipotesi sopra illustrate, i dipendenti beneficeranno delle stesse disposizioni previste per i dipendenti per quali è stata richiesta una mobilità geografica o funzionale da parte del Gruppo in seguito alla fusione di cui al primo comma.

Il Gruppo rammenta il suo desiderio di riuscire ad arrivare, attraverso le trattative collettive, a un'armonizzazione degli statuti che mantenga il «legame sociale» attualmente esistente in seno al Gruppo stesso e che si ispira al principio della parità di trattamento. A questo riguardo, le trattative per l'armonizzazione avviate a tutti i livelli dovranno garantire a ciascun dipendente la remunerazione netta di cui beneficiava prima della fusione, indipendentemente dalla fonte dell'assunzione, a condizioni legali, regolamentari o contrattuali di Ramo professionale identiche e secondo le condizioni definite di seguito:

- Il salario netto garantito include la remunerazione sulla base della media degli ultimi 12 mesi precedenti la fusione, ivi compresi premi o bonus, e a condizioni di lavoro, di obiettivi e di performance identiche,
- Questo impegno è inteso per la stessa durata di lavoro.
- Per la partecipazione dei dipendenti ai frutti dell'espansione dell'azienda, in Francia, impegno a neutralizzare, nel quadro delle trattative da condurre con le parti sindacali, l'incidenza degli effetti della fusione sul calcolo della riserva di partecipazione.
- L'azienda garantisce inoltre un livello di protezione sociale (mutua, previdenza, pensione) globalmente equivalente a quello esistente prima dell'operazione di cessione. Tuttavia, qualora il livello di garanzia fosse aumentato, il salario netto garantito potrà essere decurtato dell'ammontare contributivo corrispondente.

In Francia, la rappresentanza del personale COFATHEC è interessata dall'operazione. Il Gruppo assume l'impegno di mantenere le Strutture rappresentative del personale elette nel momento in cui rimangono in stabilimenti sociali distinti dalla nuova organizzazione e fino al loro rinnovo in occasione delle elezioni professionali. In questa ipotesi, i comitati aziendali interessati potranno nominare due rappresentanti titolari e due rappresentanti supplenti presso il Comitato aziendale centrale.

In compenso, qualora gli stabilimenti sociali perdessero il loro carattere distinto in seguito a modifiche dell'organizzazione, la direzione assume l'impegno di proporre alle parti sociali le misure contrattuali atte ad assicurare una rappresentanza equilibrata del personale:

- mantenere un dialogo economico e sociale di qualità ripartendo i rappresentanti in provenienza da Cofathec Services nei comitati aziendali in funzione del perimetro cui apparterranno dopo la fusione, e convocandoli al comitato aziendale centrale con le prerogative e protezioni previste dal Codice del lavoro in Francia e con quelle equivalenti in Europa,
- permettere la continuità degli impegni in materia di gestione delle opere sociali,
- associare i rappresentanti eletti alla sorveglianza delle regole applicabili in materia di igiene, di sicurezza e di condizioni di lavoro,

Queste disposizioni, per loro natura temporanee, cesseranno al momento dei rinnovi delle rappresentanze in occasione delle elezioni professionali in azienda.

La Commissione di sorveglianza dell'occupazione GDF SUEZ ES, istituita nel 2005 in seguito alla fusione di Elyo e del Gruppo Fabricom, che gode dell'apporto permanente degli studi SECAFI e SYNDEX, sarà incaricata di verificare con la stessa periodicità il rispetto dell'impegno in termini di occupazione contenuto nel presente testo. La Commissione è composta dai Segretari delle rappresentanze «storiche» SUEZ: IED SUEZ, IED SUEZ Tractebel e Comitato di Gruppo SUEZ e da sei membri rappresentativi del Ramo designati dalle organizzazioni sindacali.

Questa Commissione sarà allargata, nello stesso spirito, al Segretario del Comitato Aziendale Europeo GDF SUEZ e a cinque nuovi membri appartenenti al personale del Ramo Energie Services in Europa nominati dalle federazioni sindacali europee. Si ricorda in questa sede che i paesi che vedranno crescere la loro importanza in seguito alla fusione sono l'Italia e il Regno Unito.

Il Comitato Aziendale Europeo sarà informato sulle future organizzazioni del nuovo insieme in occasione delle riunioni plenarie o consultato in tempo utile qualora il suo campo di competenza lo richiedesse.

Cordiali saluti,

Philippe SAIMPERT

Copia :
Bernard PARMANTIER
Olivier HEROUT